

MESTRADO
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES BRASILEIROS NO
MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL:
FLEXIBILIDADE, PRECARIEDADE E GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS EM CONTEXTO DE CRISE**

INDIANARA LORENTE AZEVEDO

SETEMBRO 2013

MESTRADO
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES BRASILEIROS NO
MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL:
FLEXIBILIDADE, PRECARIEDADE E GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS EM CONTEXTO DE CRISE**

INDIANARA LORENTE AZEVEDO

ORIENTAÇÃO: PROFESSOR DOUTOR JOÃO ALFREDO DOS REIS PEIXOTO

PRESIDENTE: MARIA JOÃO FERREIRA NICOLAU DOS SANTOS

Vogais: MARIA EDUARDA MARIANO AGOSTINHO SOARES

SETEMBRO 2013

AGRADECIMENTOS

Minha mais sincera gratidão ao Professor Doutor João Peixoto, orientador da dissertação. Agradeço o apoio, a atenção demonstrada, a partilha do saber e as valiosas contribuições para o trabalho, desde a projeção, pesquisa e elaboração da tese, além do estímulo intelectual que representou a sua orientação. Gostaria, de agradecer, em particular, a confiança por ele depositada em meu trabalho.

Agradeço aos queridos amigos, Nuno Lucena, Cláudia Costa, Nair Pereira, pelo companheirismo, atenção, e disponibilidade em ajudar.

Aos meus colegas de trabalho, pelas palavras de encorajamento.

Gostaria de expressar os meus agradecimentos a todos os entrevistados, pela disponibilidade para me concederem a entrevista.

A Dra Felipa Xara-Brasil, pela sua ajuda na elaboração do guião de entrevista, a sua disponibilidade, comentários, críticas e conselhos foram preciosos para essa dissertação.

A minha família, pelo incentivo recebido ao longo destes anos e que pacientemente estiveram dispostos a compreender minha escolha. Expresso aqui meus agradecimentos e reconhecimentos de que sem vocês, não teria sido possível.

Um obrigado especial à minha mãe, minha rainha, minha fortaleza, minha base, meu amor maior. Tudo por ela e pra ela.

Não há palavras suficientes para agradecer o meu marido Ranieri, pelo seu companheirismo, paciência, generosidade, apoio. Por me dar colo nos momentos em que o desespero e falta

de confiança tomavam conta de mim; nele eu encontrava as palavras certas, a calma que eu precisava, a força que me erguia...

RESUMO

Este estudo procurou analisar a integração dos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho em Portugal e até onde estes têm contacto com a Gestão de Recursos Humanos. Devido a crise económica, algumas empresas têm utilizado a flexibilidade de emprego para responder as mudanças tecnológicas e se manter no mercado. Essa situação, algumas vezes, traz uma certa precariedade laboral, que além de afetar os portugueses, também faz com que as condições de trabalho dos imigrantes venha a se agravar.

A estratégia de investigação empírica privilegiou o método do estudo de caso e baseou-se numa metodologia qualitativa, utilizando como técnica a entrevista semi-estruturada.

Com base nos resultados encontrados, podemos dizer que, os imigrantes brasileiros, que muitas vezes, começam por trabalhar em segmentos pouco qualificados e onde predominam situações de precariedade laboral, de alguma forma sempre tiveram contacto com a gestão de RH e que muitos destes inquiridos, passaram por todas as etapas de uma GRH, nomeadamente entrevista, seleção, formação, avaliação de desempenho. Os resultados revelam também que, com o passar do tempo, com a experiência adquirida e com as formações que fizeram, conseguiram trabalhos melhores, sendo que, alguns deles hoje têm cargos de chefia ou até mesmo seu próprio negócio.

Palavras-chave: Flexibilidade, precariedade, imigrantes, gestão de Recursos Humanos.

ABSTRACT

This study analysed the integration of the Brazilian immigrants in the Portuguese work market and their relation with the Human Resources Management. Due to the economical crisis some companies have used the work flexibility as an answer to the technological changes and to keep up the competitiveness.

Sometimes that situation creates the precariousness of work, which besides affecting the Portuguese also worsens the work conditions of the immigrants.

The strategy of the empirical investigation has privileged the case method study and was based in a qualitative methodology, using as technic the semi-structured interview.

Based on the results, the Brazilian immigrants, who often start working in low qualification jobs, where the insecurity is high, somehow have always been in contact with the Human Resources Management and most of the interviewed have been through all the stages of Human Resources Management, namely: interview, selection, training and performance assessment.

The results also reveal that, as time went by, with the training and the experience gained, they were able to find better jobs and some of them even got promoted to a leading position or started their own businesses.

Key words - Flexibility, precariousness, immigrants, Human Resources Management.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	7
CAPÍTULO I - FLEXIBILIDADE DO EMPREGO E IMIGRAÇÃO.....	9
1. TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS DA FLEXIBILIDADE E PRECARIEDADE DO TRABALHO	9
1.1. <i>Conceitos.....</i>	11
1.2. <i>Tendências recentes.....</i>	13
1.3. <i>Flexibilidade, precariedade e gestão de recursos humanos</i>	15
2. IMIGRAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO	17
2.1. <i>Tendências contemporâneas</i>	17
2.2. <i>Imigração e crise económica.....</i>	19
3. IMIGRAÇÃO BRASILEIRA EM PORTUGAL	20
3.1. <i>Tendências gerais da imigração brasileira.....</i>	20
3.2. <i>Imigrantes brasileiros no mercado de trabalho</i>	21
CAPÍTULO II - METODOLOGIA.....	23
CAPÍTULO III - RESULTADOS DO INQUÉRITO.....	24
1. DADOS PESSOAIS	24
2. ASPECTOS DA IMIGRAÇÃO	25
3. ATIVIDADES PROFISSIONAIS.....	27
4. SITUAÇÃO CONTRATUAL.....	30
5. CONTACTOS COM A GRH.....	31
6. QUESTÕES FINAIS.....	36
CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÃO DA PESQUISA.....	39
1. RESULTADOS E CONCLUSÕES	39
2. LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS	51

Introdução

Portugal enfrenta atualmente uma grande crise económica, devido à globalização dos mercados e ao desenvolvimento tecnológico. Sendo assim, algumas empresas tiveram que se adequar a essas mudanças para se manter na concorrência. E isso se reflete claramente nas formas de inserção no mercado de trabalho, onde se nota um aumento dos trabalhos flexíveis, temporários e em algumas vezes também precários, além da diminuição dos empregos com contratos efetivos, tornando assim, difícil uma gestão de recursos humanos, pois há uma grande rotatividade dos empregados.

Face às constantes mudanças, as empresas precisam saber se os seus colaboradores são adequados e se estão sendo usados convenientemente e somente com uma boa gestão de RH é que se consegue saber se é necessário despedimentos, contratações ou formações. De acordo com Pynes (2009), a chave do sucesso de uma empresa é ter trabalhadores qualificados e flexíveis que respondam eficientemente às mudanças que a globalização exige.

Vários estudos têm demonstrado que a flexibilização das relações laborais tornou-se generalizada e que a precariedade laboral, que antes incidia relativamente mais sobre os imigrantes, atualmente já se nota também nos nativos (Kovács, 2005; Phizacklea, 2005; Casaca e Peixoto, 2010; Castles e Miller, 2012).

É sabido que as práticas de gestão de recursos humanos são uma fonte de vantagem competitiva da empresa e esta passa também pela capacidade de atrair, desenvolver, compensar e manter os colaboradores que possui. Porém, com a alta rotatividade dos funcionários, com o alargamento das tarefas, isso nem sempre é fácil, principalmente em empresas que possuem mais trabalhadores temporários e não trabalhadores de núcleo.

Torna-se importante referir que a originalidade desta tese passa pelo estudo de um segmento habitualmente esquecido na análise da gestão de recursos humanos: os trabalhadores imigrantes.

Os imigrantes brasileiros, por exemplo, quando saem do seu país em busca de melhores oportunidades, acabam sempre por aceitar diversos tipos de trabalho e nem sempre passam por uma gestão de recursos humanos. De acordo com Fonseca (2007:134): “os brasileiros distribuem-se por um leque de profissões e atividades mais diversificadas, que incluem empresários e profissionais altamente qualificados (chegados a Portugal há mais tempo) e trabalhadores semi e pouco qualificados do comércio, da hotelaria, da restauração e da construção civil”.

Sendo assim, procuramos na presente dissertação identificar quais são as formas de inserção dos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho português, até onde possuem contacto com a GRH, como foi e é a sua mobilidade profissional, e quais são as barreiras que encontraram para a efetiva utilização de suas competências profissionais. Serão analisadas as seguintes hipóteses: 1) A integração dos imigrantes brasileiros se dá, quase sempre, em mercado de trabalho secundário; 2) o facto de ter um trabalho precário, faz com que não haja muito contacto com a Grh; 3) os imigrantes brasileiros ficam menos tempo desempregados porque aceitam qualquer tipo de trabalho; 4) os imigrantes brasileiros têm menos oportunidades de crescimento profissional em Portugal. Dado o período em que a tese foi realizada, esta observação decorre no contexto de grande crise económica vivido atualmente em Portugal.

A estrutura deste trabalho compreende três capítulos. Após esta introdução, na qual se apresenta o objetivo do estudo, no primeiro capítulo serão abordadas, de um ponto de vista

teórico, as questões que consideramos pertinentes e directamente relacionadas como tema do trabalho, bem como revistas as principais tendências da imigração brasileira para Portugal. O segundo capítulo diz respeito à metodologia. No terceiro capítulo falaremos sobre o estudo empírico realizado e a análise dos resultados. Finalmente, apresentaremos as principais conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

Capítulo I - Flexibilidade do emprego e imigração

1. Tendências contemporâneas da flexibilidade e precariedade do trabalho

Vivemos numa sociedade que confere importância à estabilidade do emprego ao longo da vida. Porém, com a crise económica e com a globalização, cada vez mais empresas estão a recorrer às formas flexíveis do trabalho e a modelos organizacionais focados na flexibilização qualitativa e quantitativa, para que assim possam acompanhar as mudanças e a concorrência, sem perder lugar no mercado.

Um dos enfoques a equacionar na flexibilidade concerne às suas perspectivas qualitativa e quantitativa.

Pode-se dizer que a perspectiva centrada no factor humano pode ser encarada como a via alta da inovação organizacional (ou flexibilidade qualitativa), porque além de visar altos níveis de produtividade, qualidade dos produtos e serviços, também possui altos salários e alta qualidade de vida no trabalho. Segundo Kovács (2006: 44), “a ênfase está na perspectiva holista, na divisão das tarefas, na importância dos conhecimentos e capacidades especificamente humanos, na utilização da tecnologia como meio para melhorar as qualificações e as competências e na autonomia das equipas de trabalho e dos indivíduos”.

Trata-se de organizações que tendem a ter colaboradores permanentes, e com perspectiva de longo prazo, onde estes tendem a enriquecer a organização com o seu potencial humano, sendo essa a mais valia da estrutura(Meyer e Gill, 2008).

Por outro lado, a perspectiva centrada na eficiência (ou flexibilidade quantitativa) pode ser designada como a via baixa da inovação organizacional, porque tem como objectivo a redução de custos. Portanto, pode-se dizer que a ênfase está na utilização de novas tecnologias para que assim se possam substituir trabalhadores, como também utilizar a subcontratação através de outsourcing e trabalhos a tempos parciais (Kóvacs, 2006; Porter, 1980).

A tendência atual é, de facto, as empresas utilizarem as formas flexíveis de trabalho. Porém, este modelo, sobretudo quando adopta as modalidades da “via baixa” da inovação, não é muito bem aceite por parte dos empregados, pois estes deixam de ter segurança no trabalho, perdem estabilidade e passam a ter que se adaptar aos horários de trabalho, cargos e mudanças que a empresa impõe, caso queiram permanecer no mesmo.

Segundo Boyer (1986), a flexibilização é o meio que permitirá ultrapassar a crise, dinamizando o processo de criação de emprego e o desenvolvimento em geral.

Na verdade, de acordo com Casaca(2005:6), “a flexibilidade tanto pode conter riscos, como remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, escassez de oportunidades de formação, etc; como também pode ser uma oportunidade para que o individuo possa melhorar suas qualificações, ter mais controle sobre o tempo, ter acesso a empregos bem remunerados, etc”.

O termo precarização faz com que tenhamos a ideia de emprego provisório, instável, incerto, ou seja, o trabalhador, muitas vezes, permanece em seu local de trabalho inseguro, pois tem sempre a sensação de que, a qualquer momento, ficará desempregado.

De acordo com Barker e Cristensen (1998), o que faz com que um emprego seja definido como precário ou não, é a sua maior ou menor dimensão temporal, estando o trabalhador neste tipo de emprego por opção ou recurso, isto é, se realmente não encontrou outro tipo de trabalho, com a segurança e estabilidade desejada.

1.1. Conceitos

Segundo Kóvacs *et al.* (2006) e MacVaugh e Evans (2012), a flexibilidade é frequentemente entendida como a possibilidade de a empresa adaptar a quantidade de trabalho, respondendo rapidamente à demanda dos consumidores, o desenvolvimento e o avanço de novas tecnologias. É necessário contratar ou demitir, de acordo com as flutuações do mercado, uma vez que assim se permite que seja possível variar o volume de emprego, salários e horários, evitando, dessa forma, mais que prejuízos, a perda de oportunidades de lucros num mundo cada vez mais conectado, globalizado e dinâmico.

Como vimos acima, para estes autores, a flexibilidade é quantitativa quando as empresas reduzem os custos com mão-de-obra, contratando conforme a necessidade. Já a flexibilidade qualitativa dá-se quando as empresas conseguem adaptar os trabalhadores individuais às mudanças aproveitando as oportunidades que aparecem. Ou seja, os indivíduos passam a desempenhar diversas tarefas, assumem responsabilidades e ganham mais espaço para crescer e mostrar seu potencial.

Para Rebelo (2004), a flexibilidade qualitativa consiste na melhoria dos recursos humanos, manifesta no aumento das competências, da polivalência e da adaptabilidade dos indivíduos e grupos, indispensáveis para se obter flexibilidade funcional. Já a flexibilidade quantitativa é a variação do número de trabalhadores em função da conjuntura. A flexibilidade quantitativa pode ser externa e interna. Por um lado, a flexibilidade externa é quando varia o número de trabalhadores em função das necessidades produtivas da empresa, tendo estes contratos com duração limitada (Rebelo, 2004; Casaca, 2005). Por outro lado, a flexibilidade interna é quando se utiliza o alargamento das tarefas, fazendo com que os empregados desempenhem mais funções, façam horas extra, evitando assim a contratação de novos funcionários.

A precariedade do trabalho significa um trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido, e que provoca sentimento de inutilidade. Já a precariedade do emprego significa instabilidade, insegurança, forte vulnerabilidade económica, ameaça do desemprego (Rebelo, 2011; Kovacs, 2006; Vosko, 2010; Bolton et al , 2012).

Podemos definir também a precariedade como objetiva ou subjetiva. Por precariedade subjetiva entende-se o fenómeno genérico de precarização do estatuto do emprego, com contratações a termo, trabalhos temporários, remunerações insuficientes, podendo ser para um determinado individuo uma situação temporária de instabilidade, ou uma situação duradoura que o acompanhe ao longo da vida. Para alguns indivíduos, esta situação de insegurança traz consigo o medo e a ansiedade, fazendo com que estejam sempre em busca do aperfeiçoamento, de melhorar suas competências e, dessa forma, garantir seu lugar na empresa (Rebelo, 2004 e 2005).

Por precariedade objetiva entende-se a precariedade de direito, ligando-se com os aspectos formais e jurídicos que contornam a relação de trabalho, com relações contratuais não permanentes, associadas a um nível reduzido de proteção social. Normalmente é expressa pela ocupação de postos de trabalho pouco ou nada qualificados, com funções pobres de conteúdo e pouco valorizadas no contexto empresarial/organizacional, com condições de trabalho penosas, que colocam em risco a saúde física e psicológica dos trabalhadores (Casaca, 2005; Rebelo 2005).

1.2. Tendências recentes

Nos mercados globais existe grande competição. Além das empresas terem que estar sempre inovando para se manter na concorrência, os próprios trabalhadores necessitam estar sempre atentos para poderem acompanhar as inovações, a descoberta de novas tecnologias, tendo que aumentar suas qualificações, obter novas competências e aprender a trabalhar em equipa (Kovács, 2006).

Como referimos, o fordismo predominou durante várias décadas e foi um sistema de produção em massa, que procurou reduzir ao máximo os custos de produção, utilizando mão-de-obra barata e pouco qualificada, onde os funcionários tinham tarefas repetitivas e desgastantes.

Nos 30 anos gloriosos do pós guerra, o emprego compreendia um contrato de duração indeterminada e havia a possibilidade de progressão na carreira. Porém, com a crise económica que afetou muitos países industrializados nos anos 70 do século passado, este modelo deixou de dominar, para dar lugar ao modelo do pós fordismo. Neste, as empresas

têm como objetivo atender a diferentes demandas de um mercado cada vez mais seletivo em quantidade e qualidade.

Dessa forma, utilizam as formas flexíveis de trabalho. Isto é, muitas vezes contratam funcionários de acordo com a necessidade da empresa, utilizam a subcontratação e o contrato a termo, e têm como características a incerteza, a insegurança e a instabilidade (Vásquez, 2008; Scheel et al 2013; Atkinson, 1984). .

Na realidade, dentro do mercado de trabalho temos vindo a assistir a um contraste crescente entre dois tipos de trabalhadores, os do núcleo e os periféricos.

Os trabalhadores do núcleo são aqueles que se encontram inseridos numa relação de emprego a longo prazo. Estes fazem parte do mercado primário e gozam de uma flexibilidade qualitativa ou funcional, isto é, estão aptos para exercer dentro da empresa outras funções de requalificação ou alargamento de competências.

Por outro lado, os trabalhadores que fazem parte do segmento periférico possuem grande vulnerabilidade no mercado de trabalho. Aqui prevalece o curto prazo na relação de emprego e encontram-se aqueles que trabalham no mercado secundário, incluindo os casos de flexibilidade numérica, ou seja, aqueles que são contratados a tempo parcial, que possuem contrato de prestação de serviços, ou aqueles que são contratados por intermédio de empresas de subcontratação, incluindo empresas de trabalho temporário. As funções destes trabalhadores são limitadas no tempo e utilizadas segundo a necessidade de adaptação às flutuações do mercado, fazendo com que seja uma relação de trabalho instável, com empregos de baixa qualidade e condições de trabalho menos favoráveis (Kovács, 2006; Casaca 2005 e 2009; Ofreneo, 2010; Bolton et al, 2012; Piore, 1971).

A valorização dos recursos humanos é fundamental para a realização de atividades de forte valor acrescentado nas funções nucleares. Esta valorização implica a melhoria das

competências, investindo na formação de pessoas, a delegação das responsabilidades, a promoção do espírito de equipa e da cidadania na empresa, (Kovács, 2006).

Contudo, e ao mesmo tempo, a difusão de formas flexíveis de emprego pode implicar um forte crescimento de uma força de trabalho fluída, que pode ser contratada, despedida e externalizada de acordo com as necessidades de adaptação ao mercado por parte das empresas (Kovacs, 2005; Scheel et al 2013; Arnold e Bongiovi, 2012; Mitlacher, 2008).

1.3. Flexibilidade, precariedade e gestão de recursos humanos

De uma maneira geral, a flexibilidade do trabalho torna complexa a missão da GRH, isto é, gerir o capital humano que possui, principalmente em empresas que tem mais colaboradores periféricos do que trabalhadores de núcleo (Lasierra, 2012).

Citando Cunha et al (2010: 54), “uma tarefa crucial para os gestores é, pois, a de compreender como as organizações podem gerir as pessoas de tal forma que aumentem a respectiva capacidade produtiva e criativa, ao mesmo tempo que mantêm em limites sustentáveis os custos associados ao trabalho”.

Para Storey (1995: 5), a definição de gestão de recursos humanos “é uma abordagem distintiva da gestão dos trabalhadores, que procura alcançar uma vantagem competitiva através do desenvolvimento estratégico de uma força de trabalho, altamente capaz e empenhada, usando um conjunto integrado de técnicas culturais, estruturais e pessoais”.

As empresas que possuem trabalhadores de núcleo, também conhecidos como trabalhadores do mercado primário, são as que conseguem gerir melhor o capital humano, visto que a flexibilidade não é tão constante, sendo possível investir nas suas qualificações e no

desenvolvimento das competências dos seus colaboradores e, consequentemente, progredir na carreira ao longo do tempo.

Ora, isto leva-nos a debruçar-nos relativamente a uma das ferramentas privilegiadas da GRH: a formação. Esta define-se como sendo o desenvolvimento de aptidões humanas, tendo em vista uma vida activa produtiva e satisfatória e, em ligação com diversas formas de educação, melhorar as faculdades dos indivíduos para compreender as condições de trabalho e o meio social.

A formação é útil porque, através dela, é possível garantir que todos os funcionários têm a competência necessária para realizar todo o potencial em prol dos objectivos da organização, pois devido à evolução tecnológica e às flutuações do mercado, novas habilidades e capacidades são necessárias para que as empresas sejam capazes de superar com êxito as pressões competitivas.

Porém, há empresas que oferecem formação somente a seus funcionários principais, também conhecidos como trabalhadores de núcleo. Dessa forma, muitos trabalhadores do grupo periférico não têm acesso à formação, levando a opções de mobilidade reduzida e menor qualidade de trabalho (Jacobs e Washington, 2003; Diamantidis e Chatzoglou, 2011; Lautsch, 2002; Letourneux, 1998).

Segundo Cunha et al (2010: 77), “o grupo nuclear é constituído por colaboradores permanentes, qualificados, onde a organização proporciona segurança no emprego e boas condições de trabalho, uma relação de longo prazo e empenhamento mútuo”.

Já em empresas onde existem mais trabalhadores periféricos, conhecidos também como trabalhadores do mercado secundário, é mais complicado investir nos mesmos. Estes possuem uma relação temporária e ocasional com a empresa e com as flutuações do mercado, permanecendo na mesma somente enquanto é necessário, fazendo com que haja

formação apenas para uma determinada função e por um espaço de tempo já pré-determinado.

De acordo com Cunha et al (2010: 77), “ A empresa estabelece com estes uma relação de trabalho precário, de curto prazo, com condições e compensações determinadas pelo mercado de trabalho, recorrendo sempre à flexibilidade numérica.”

Dessa forma, em tempos de crise, a gestão de recursos humanos tem que saber utilizar o que melhor possui, fazendo com que os colaboradores desenvolvam múltiplas competências, desempenhem mais tarefas (alargamento das tarefas) e se sintam motivados e empenhados em aprender, articular e partilhar os seus conhecimentos com os outros (Nonaka e Takeuchi, 1995; Snell et al,1996; Pérez e Diaz, 2010).

Significa isto que a GRH deverá aplicar em cada momento os sistemas de trabalho e as relações laborais mais adequadas para que o envolvimento dos trabalhadores seja uma realidade.

2. Imigração e mercado de trabalho

2.1. *Tendências contemporâneas*

O estudo da relação entre a migração e o mercado de trabalho é decisivo para a compreensão das migrações internacionais na atualidade, onde grande parte dos migrantes contemporâneos são migrantes económicos e procuram uma inserção laboral no país de destino. Muitos desses imigrantes só saem de seu país para buscar melhores condições de vida, tanto para si próprio como para a sua família, (Peixoto,2012; Cardoso,2008; Santos, 2010).

Como foi referido atrás, o mercado de trabalho é dividido por segmentos. De acordo com a teoria do mercado de trabalho segmentado, este caracteriza-se por dois segmentos: o primário e o secundário.

O mercado primário tem como características hábitos de trabalho e empregos estáveis, bons salários, perspectiva de carreira dentro da própria empresa e promoção por antiguidade. É aqui que se inserem os trabalhadores do núcleo.

Por outro lado, o mercado de trabalho secundário é composto por empregos com insegurança contratual, alta rotatividade da mão-de-obra, baixos salários e poucas ou quase nulas oportunidades de promoção na carreira (Peixoto, 2008; Silva, 2006). É aqui que são predominantes os trabalhadores periféricos.

De acordo com a generalidade das perspectivas teóricas, muitos dos imigrantes trabalham em mercados secundários, ou seja, trabalhos de baixa qualificação, fracas possibilidades de promoção e baixos salários. É esse tipo de trabalho que afasta os cidadãos nacionais e atrai os imigrantes provenientes de regiões mais pobres. Mesmo possuindo condições económicas deficientes, os imigrantes, com o salário que recebem, conseguem aumentar o seu padrão anterior de vida ou, pelo menos, criar expectativas de mobilidade futura.

Desde há várias décadas que se verifica que a desregulação dos mercados de trabalho e a procura constante de trabalho mais flexível e incerto assentam, cada vez mais, no trabalho migrante, que assim se junta a outros trabalhadores vulneráveis (Phizacklea, 2005).

Como refere Kovács (2005), as empresas flexíveis centrais subcontratam outras empresas especializadas e trabalhadores independentes para atividades transacionais, ou seja, serviços pessoais e construção, entre outros. Essa subcontratação permite reduzir custos ligados ao factor trabalho. É por essa razão que neste tipo de atividades há uma grande concentração de imigrantes, pois estes aceitam as condições precárias a que são sujeitos no emprego.

De acordo com Pereira (2008), os trabalhadores imigrantes são frequentemente considerados trabalhadores precários, pois têm trabalhos tidos como secundários, não possuem estabilidade e segurança e quase sempre têm contratos a termo. Porém, a precariedade não é um atributo exclusivo do trabalho imigrante, pois atualmente a precarização das relações laborais está afetando tanto os imigrantes como outros trabalhadores pouco ou muito qualificados.

2.2. Imigração e crise económica

Atualmente, a tendência para a generalização da precariedade a vários grupos é cada vez maior, pois, como indica Castles (2012), todas essas práticas afetam não só os migrantes, mas também os nativos, incluindo mulheres, jovens e os mais velhos, que se encontram em situação de risco.

O mesmo autor indica que, devido à crise, o desemprego dos imigrantes aumentou muito. Nas economias mais desenvolvidas da União Europeia, a taxa de desemprego dos imigrantes tornou-se duas vezes maior que a dos nativos e nos EUA mais do que duplicou. Isso se deve ao facto de que houve declínios na construção civil, manufatura e comércio por retalho, setores mais atingidos pela crise e em larga parte ocupados por imigrantes.

Com a crise económica, muitos imigrantes que ficaram sem trabalho resolveram voltar para o seu país, ou mesmo irem para países que se encontram, no momento, em grande expansão. Com a taxa de desemprego sempre a subir e com tantos nacionais em busca de um emprego, os migrantes têm ainda mais dificuldade em conseguir um trabalho, mesmo que seja no segmento secundário, pois, atualmente, até estes segmentos estão sendo ocupados por nacionais.

Estas tendências, comuns à maior parte das economias desenvolvidas que recebem imigrantes, são particularmente intensas nos países mais afectados pela crise, como é o caso de Portugal.

3. Imigração brasileira em Portugal

3.1. *Tendências gerais da imigração brasileira*

De acordo com estudos feitos por vários autores, nomeadamente Casa do Brasil em Lisboa (2004), Padilla (2006), Peixoto e Figueiredo (2007), Peixoto *et al.* (2009), a imigração brasileira recente em Portugal aconteceu em duas etapas distintas. A primeira teve início na década de 80 do século XX, indo até meados de 1990. Os imigrantes que vieram eram de classe média alta, possuíam elevada formação profissional e ocuparam postos de trabalho que necessitavam de conhecimentos técnicos e intelectuais.

Já a “segunda vaga” da imigração aconteceu a partir do final dos anos 90. Nessa altura, muitos dos brasileiros que vieram para Portugal eram de classe média baixa, possuíam menos qualificações e exerciam profissões menos qualificadas, nomeadamente empregados de serviços e comércio, técnicos intermediários e operários da construção civil. A maioria destes veio em busca de estabilidade económica, com esperança de juntar alguma poupança, podendo assim adquirir bens no Brasil, ou mesmo estudar ou pagar o estudo aos filhos (Malheiros, 2007; Padilla, 2005).

Segundo Góis *et al.* (2009: 120), os brasileiros que vieram para Portugal a partir de 2003 eram na maioria mulheres, com idade média por volta dos 32 anos; a maioria dos inquiridos resolveu emigrar por razões económicas. Malheiros (2007) também cita um estudo feito pela

Casa do Brasil em 2004, onde 80% dos brasileiros entrevistados apresentaram razões económicas para a imigração.

Segundo Padilla (2006), e de acordo com a tese dos laços coloniais, muitos dos brasileiros que escolhem Portugal para emigrar fazem esta escolha devido ao fato da semelhança da língua e de aspectos como as tradições, os estilos de vida e a gastronomia, o que acaba por facilitar a integração.

3.2. Imigrantes brasileiros no mercado de trabalho

Segundo Peixoto e Figueiredo (2007), a cronologia dos modos de incorporação de estrangeiros no mercado de trabalho tem acompanhado a evolução da economia portuguesa, incluindo os ciclos económicos. A modernização da economia, posterior a 1986, com a adesão à então CEE, testemunhou tanto a entrada de imigrantes qualificados, como de não qualificados. Foi também por essa razão que a imigração brasileira recente adquiriu, no final dos anos 80, uma vertente bastante qualificada, por comparação com o que se haveria de passar a partir da viragem do século.

Em geral, de acordo com Peixoto e Abreu (2009), é possível argumentar que os principais problemas que se têm colocado a um mais pleno e harmonioso aproveitamento do potencial contributo dos imigrantes para a economia portuguesa são: o problema da exploração a que são sujeitos muitos desses trabalhadores, em virtude da sua maior vulnerabilidade; a questão do trabalho informal, que implica uma perda de receita fiscal para o Estado português, direitos laborais inferiores para os trabalhadores em causa e perceção por parte dos trabalhadores nativos de que os imigrantes constituem uma fonte de concorrência desigual; o desperdício de competências, associado aos obstáculos e “telhados de vidro” formais e informais que se colocam aos trabalhadores estrangeiros, designadamente devido a situações

de discriminação e às dificuldades que continuam a existir em termos do reconhecimento e validação de competências..

Segundo Peixoto e Egreja (2012), a taxa de atividade situava-se em 2009 nos 82,6%, onde a grande maioria eram ativos com profissão e assalariados numa empresa, sendo que a maioria desempenhava uma profissão com qualificação média ou baixa.

O estudo também ressalta que mais de metade dos brasileiros com empregos não qualificados em Portugal possui o 2º grau de ensino médio completo, o ensino superior ou um grau ainda mais elevado. Por outras palavras, verifica-se alguma desqualificação dos imigrantes mais recentes (emprego em tarefas abaixo da sua qualificação). Mas também confirma o estudo de Malheiros (2007), onde este refere que, durante a primeira vaga dos imigrantes brasileiros, estes eram mais qualificados e ocupavam posições de chefia, nomeadamente técnicos ou profissionais independentes (por exemplo, dentistas). Já os que vieram na segunda vaga de imigração possuíam quase as mesmas qualificações, mas foram trabalhar em empregos menos qualificados, ditos como secundários.

E é na área da restauração, comércio, emprego doméstico e construção civil que muitos destes brasileiros trabalhavam em 2009, num total de 58% dos entrevistados, e que praticamente quase a metade tinha um contrato de duração entre os 3 e 12 meses, o que acaba por confirmar que há uma forte precariedade laboral entre os imigrantes brasileiros.

É importante ressaltar que, de acordo com o mesmo estudo, mais da metade dos inquiridos já tinham ficado desempregados em alguma altura. Porém, a maioria foi de curta duração, tendo ficado desempregados somente durante um e dois meses.

Na atualidade, como refere o Relatório de Imigração do SEF, em 2011, mesmo com muitos brasileiros retornando ao seu país, a população brasileira mantém-se como a nacionalidade estrangeira mais representativa em Portugal.

Capítulo II - Metodologia

Para além da análise bibliográfica e documental, que foram usadas nas primeiras etapas desta tese, a estratégia de investigação empírica privilegiou o método do estudo de caso. Uma das características deste método é que não há possibilidade de generalização.

A metodologia de pesquisa adotada foi qualitativa, utilizando como técnica a entrevista semi-estruturada a imigrantes brasileiros. A entrevista é um dos instrumentos mais utilizados para recolha de informação em estudos de natureza qualitativa (Pacheco, 1995; Yin, 1994).

A investigação qualitativa baseia-se principalmente em conversar, ouvir, permitir a expressão livre dos participante, e tentar compreender o significado que cada um atribui às suas experiências.

Na entrevista semi-estruturada, ou guiada, o entrevistador tem um guião com as questões que pretende explorar ao longo da entrevista, onde a sequência é decidida de acordo com as respostas do entrevistado e tem a vantagem de se ficar com a certeza de obter dados comparáveis entre os vários sujeitos (Patton, 1990; Bogdan e Biklen, 1994; Silverman, 1997; Ghiglione e Matalon, 2001).

Optei pelo método de entrevista semi-estruturada porque, além de permitir que eu organizasse as questões, sem no entanto retirar rigor na definição de temas a abordar, tive uma interação directa com o entrevistado, possibilitando assim uma oportunidade de aprofundar o tema à medida que as informações eram fornecidas.

As entrevistas foram feitas a 19 brasileiros, com idade entre 25 e 69 anos, de profissões diversas, e utilizou-se como técnica de amostragem não probabilística a “bola de neve”. Embora as condicionantes do estudo não permitissem uma amostra representativa, a seleção

dos entrevistados foi feita com o objectivo de diversificar as características demográficas, com equilíbrio entre o número de homens e mulheres entrevistados, e as profissões, com trabalhadores de diferentes níveis de qualificação. A lista completa dos entrevistados, incluindo algumas de suas características, encontra-se no quadro 1,(anexo B) .

O guião de entrevistas previamente formulado foi dividido em seis partes, sendo: dados pessoais; aspectos da imigração; actividades profissionais; situação contratual; contactos com a gestão de recursos humanos (GRH) e questões finais (ver anexo A).

Todas as entrevistas foram gravadas, tendo os depoimentos uma duração que varia entre 30 e 60 minutos. No nome dos entrevistados foram utilizadas apenas as iniciais, para garantir a sua privacidade. As entrevistas foram realizadas entre os meses de abril e junho de 2013 e em locais escolhidos pelo próprio entrevistado. A todos os entrevistados fez-se uma explicação prévia dos objetivos perseguidos pelo trabalho para o qual contribuíram.

Posteriormente fez-se uma análise de conteúdo das entrevistas. Elas foram estruturadas por tema, por forma a facilitar as comparações e cruzamento de informação. A análise das entrevistas foi dividida em seis partes, correspondentes às secções do guião.

Por um lado, analisaram-se as entrevistas cada uma por si, fazendo uma análise “vertical”. Por outro lado, foram feitas as comparações entre os inquiridos e as respostas de cada um, ou seja, uma “análise horizontal”.

Capítulo III - Resultados do inquérito

1. Dados pessoais

Na amostra total de 19 entrevistas, 10 são do gênero feminino e nove são do gênero masculino. Destes inquiridos, a maioria, ou seja, 11, têm idade entre 31 e 40 anos.

No que diz respeito à nacionalidade, a maioria dos inquiridos possui somente a brasileira (68%).

O grau de habilitações literárias é alto. Verifica-se que a percentagem maior de inquiridos possui o 12º ano completo, representando 9 dos inquiridos, seguindo-se o ensino superior incompleto, com 5 dos inquiridos; os restantes possuem mestrado e doutorado. De notar que, de todos os inquiridos, nenhum possui menos do que o 9º ano.

Esta amostra pode ser considerada ligeiramente enviesada em relação aos que se conhece sobre os imigrantes brasileiros. Porém, ela confirma que os níveis de instrução dos brasileiros se situam sistematicamente acima dos valores para os portugueses. (Padilla, 2004; Casa do Brasil, 2004; Peixoto e Figueiredo, 2007).

No que diz respeito ao estado civil, a maioria dos inquiridos, ou seja, 10, são solteiros. Dos entrevistados casados, perto de metade (4 dos inquiridos) têm cônjuge português.

2. Aspectos da imigração

Quando colocada a questão sobre quais foram as razões para emigrar, cerca de 1/3 (seis) dos inquiridos vieram porque tinham familiares em Portugal ou porque o companheiro(a) tinha uma proposta de trabalho/estudo e, neste caso, resolveram acompanhar. Já cinco dos inquiridos vieram por razões económicas, em busca de juntar dinheiro e poder adquirir algo no Brasil, ou mesmo poder proporcionar aos filhos um estudo melhor. Devido à crise económica que houve no Brasil entre os anos 80 e 90, as oportunidades no mercado de

trabalho ficaram limitadas, o que levou os brasileiros a quererem sair do país em busca de melhoria de vida material e ascensão social. De acordo com os dados recolhidos no inquérito efetuado em 2004 pela Casa do Brasil em Lisboa, quase 80% dos brasileiros entrevistados apresentaram razões económicas, nomeadamente desemprego e baixos salários, para justificar a imigração (Casa do Brasil de Lisboa, 2004).

As entrevistas confirmaram a importância dos motivos familiares e económicos para a migração. De acordo com uma das entrevistadas: “Vim porque meu marido tinha uma proposta de trabalho aqui, e como eu trabalhava no governo federal, resolvi pedir uma licença pra experimentar. Se eu fosse sozinha, não viria, porque eu ganhava muito bem no Brasil, mas como meu marido veio, eu acabei por vir depois” (BM). Já outro entrevistado diz : “Vim porque a situação económica do Brasil na época era muito ruim, e eu como estava desempregado resolvi vir, em busca de conseguir algo melhor e guardar um dinheiro pra poder estudar” (WR).

No que diz respeito à questão do porquê ter escolhido Portugal, 11 dos inquiridos disseram que a escolha se deu pelo facto de terem familiares vivendo aqui, ou porque o marido recebeu uma proposta de trabalho/estudo e por isso veio acompanhar, ou mesmo porque havia amigos morando aqui.

No total dos inquiridos, nota-se que a maioria, ou seja 16, tem entre 3 e 11 anos de residência em Portugal. Podemos dizer, assim, que estes fazem parte da chamada “segunda vaga” de imigração, que aconteceu entre o final dos anos 90 e a atualidade .Os restantes inquiridos, três, têm entre 14 e 25 anos de residência, fazendo parte da primeira vaga da imigração brasileira em Portugal, que decorreu entre meados dos anos 80 e finais dos anos 90.

Quando questionados quanto ao ano em que conseguiram se regularizar, através de visto de residência/trabalho, nota-se que a maior percentagem (correspondendo a 12, ou 63%) conseguiram regularizar sua estada em Portugal entre os anos de 2001 e 2010. Isso significa que a maioria se regularizou com o Acordo de 11 de julho de 2003, também conhecido como “Acordo Lula”, e com a Lei 23/2007 (Padilla, 2007).

É importante ressaltar que a percentagem maior dos inquiridos, com um total de 11 (58%), ficou entre 1 e 2 anos em situação irregular no país. Isso aconteceu mesmo com imigrantes qualificados. Segundo um dos entrevistados: “Eu primeiro consegui a autorização para trabalhar como cirurgião dentista, foi 7 meses depois de cá estar, tive que fazer equivalência e depois recebi o selo que me dava a autorização pra passar receitas e até mesmo abrir minha própria clínica. Nunca me pediram autorização de residência. Quando eu ia nas clínicas buscar trabalho, era importante pra eles que eu tivesse essa carteira de cirurgião dentista e o visto de residência mesmo só fui conseguir 2 anos depois” (EG).

3. Atividades profissionais

Foi pedido aos inquiridos que indicassem qual a sua ocupação profissional antes de migrar. A maioria deles, 12, trabalhava no setor de restauração ou comércio a retalho. Apenas 6 tinham empregos de nível mais elevado, ou seja, a trabalhar em banca, para o governo federal e até mesmo uma sócia gerente de 2 restaurantes. Importante ressaltar que estes 6, quando chegaram a Portugal, também tiveram vários empregos considerados precários. Porém, com o passar do tempo, com as experiências que foram adquiridas e com as formações e cursos que puderam fazer, souberam usar as oportunidades que tiveram. Hoje estão inseridos em trabalhos tidos como primários, nomeadamente consultor de empresas, gerente de restaurante e proprietários do seu próprio negócio.

Relativamente à questão se quando vieram já tinham trabalho garantido, a maioria dos inquiridos, perfazendo um total de 14, veio sem ter proposta de trabalho.

No que diz respeito à data de chegada e quanto tempo demoraram para conseguir o primeiro trabalho, a maioria dos inquiridos, com um total de 16, conseguiu trabalho entre um dia e 3 meses.

Podemos perceber pelas respostas que o primeiro emprego dos inquiridos foi no mercado de trabalho secundário. A maioria destes, com um total de 15 (79%), trabalhou em restauração, obras e limpeza. Isso confirma uma das hipóteses da nossa tese, segundo a qual a integração dos imigrantes brasileiros se dá quase sempre em segmentos do mercado de trabalho secundário. Os indivíduos, quando chegam ao país de destino, tendem a passar por um processo de desqualificação, sujeitando-se a qualquer tipo de trabalho. Porém, alguns conseguem mais tarde reverter a situação (Peixoto e Egreja, 2011; Peixoto e Figueiredo, 2007; Padilla, 2007; Bogus, 2007; Rodrigues e Ribeiro 2010; Marcus, 2011).

Isto se confirma com a resposta de alguns entrevistados que, quando chegaram, tiveram diversos tipos de trabalho, alguns até sem contrato, mas que, com o passar do tempo e com os conhecimentos que foram tendo e com as formações ou mesmo faculdades que puderam cursar, acabaram por conseguir ter um bom trabalho e, até mesmo, o seu próprio negócio. Como diz um entrevistado que hoje é coordenador do departamento de formação de uma empresa de telecomunicações: “quando cheguei fui trabalhar num café, depois pra cursar e pagar a faculdade, trabalhava como segurança, e só depois, com os contactos que fui fazendo durante o curso e com as oportunidades que foram surgindo, eu, conseguindo mostrar que era competente, consegui estar no cargo que estou hoje” (MC). Outro entrevistado que, também durante os primeiros anos, teve diversos empregos precários, mas foi investindo em formação, idioma e curso superior, hoje é consultor de 4 empresas

multinacionais e representante exclusivo de uma empresa de segurança canadiana. Isto significa que, como afirmámos anteriormente, mesmo começando por empregos precários e flexíveis, se houver investimento, empenho, muitos terão oportunidades de melhorar de emprego.

Quanto à quantidade de empregos que já tiveram desde que chegaram, nota-se uma certa instabilidade: 11 deles tiveram entre 1 a 5 empregos. Verifica-se, também, que a duração média de cada emprego, entre os inquiridos, foi entre 1 ano e 5 anos, tendo uns durado menos de um ano e outros que chegaram a permanecer em outros trabalhos até 5 anos.

Quando questionados sobre o motivo da cessação de cada contrato, 15 dos inquiridos responderam que cessaram porque foram em busca de novas oportunidades e salários melhores.

No que diz respeito à questão do desemprego, entre os inquiridos 3 encontram-se desempregados. Um deles está a fazer um curso técnico, a cursar uma faculdade e a usufruir do subsídio de desemprego. Outro está desempregado, porque tinha ido embora para o Brasil, mas retornou há pouco tempo e ainda não conseguiu nenhum trabalho. Podemos constatar que a grande maioria dos inquiridos chegou a ficar desempregado, mas sempre com duração de alguns dias, semanas e no máximo 2 meses. Verifica-se que, mesmo com a atual crise económica e com o nível de desemprego tão alto, os imigrantes brasileiros acabam por ficar menos tempo desempregados do que muitos portugueses, porque aceitam todo o tipo de trabalho, incluindo os precários (Bogus, 2007; Peixoto e Egreja, 2012). Em alguns casos, tal sucede dadas as suas menores possibilidades de aceder ao subsídio de desemprego e a redes familiares de suporte. Mas todos estes elementos confirmam a elevada precariedade laboral a que estão sujeitos os imigrantes.

Quando questionados sobre qual a forma como conseguiram trabalho, a grande maioria (74%) dos inquiridos respondeu que foi através de contactos, amigos, parentes. Alguns até chegaram a entregar currículo, mas só foram chamados depois de terem um contacto na empresa que os indicasse. Segundo um dos entrevistados, “só com muita sorte é que alguém arranja um emprego minimamente aceitável, respondendo a anúncio de jornal, ou enviando currículo. Tem que sempre conhecer alguém. O currículo é importante, mas ter conhecimentos, contactos, facilita muitíssimo” (MC).

Outros dos entrevistados afirmou: “Recorri a tudo: anúncios, jornais, internet, mas foi sempre através de contacto, de indicações. Enviei muito currículo, mas a maioria não teve feedback. Além de enviar, também ia atrás pessoalmente, deixava o currículo, mas os empregos que consegui sempre foram através de indicação” (WR).

Desta forma, podemos perceber que, pelas respostas, a forma de recrutamento mais frequente passa pela utilização das redes de conhecimentos informais, entre os quais se destacam os amigos e a família.

Quanto à situação laboral atual dos inquiridos, 12 trabalham por conta de outrem e 3 tem seu próprio negócio.

4. Situação contratual

Foi pedido aos inquiridos que indicassem o tipo de contrato de trabalho que tinham em seus antigos e atuais empregos. Uma clara maioria (14 dos inquiridos) sempre teve contratos a termo, com duração de 15 dias a 6 meses. Isto também reforça uma das hipóteses do nosso estudo, segundo a qual os imigrantes brasileiros têm trabalhos precários e instáveis; os contratos são muitas vezes a termo, sem existir nenhum tipo de segurança laboral (Phizacklea, 2005; Peixoto e Egreja, 2012).

Quando questionados se, durante o tempo que exerceram a atividade profissional, foram aconselhados juridicamente acerca da sua situação contratual, todos os 19 inquiridos disseram que não. Porém, percebe-se um esforço por parte de alguns, que procuraram saber por eles mesmos quais os direitos e obrigações que tinham para com a empresa. De facto constatamos que, de acordo com as respostas obtidas, não há nenhuma preocupação por parte da empresa em esclarecer o funcionário quanto aos seus direitos e deveres, sendo que, por esse motivo, muitos deles deixaram de receber algum tipo de prémio ou subsídio.

Relativamente à questão de terem recebido a declaração de subsídio de desemprego, 13 nunca receberam, uns porque não tinham contrato ou porque não tinham direito, devido ao pouco tempo de trabalho, outros porque já saíam com empregos certos em outro sítio.

Quanto à questão de oferta de outra alternativa por parte da empresa, a grande maioria dos inquiridos, perfazendo um total de 14, respondeu que não recebeu qualquer proposta. De notar que, relativamente a este tema, um dos inquiridos que recebeu proposta para ficar disse: “Me ofereceram melhores salários, mas isso me fez sentir pior ainda, porque não me valorizaram, se ofereceram é porque podiam pagar desde o início, mas não pagaram, e agora, porque eu estava saindo e tinha propostas melhores, tentaram me segurar, mas não aceitei” (GP).

Também foi questionado se, no atual emprego, os inquiridos têm apoio jurídico. De todos os que estão a trabalhar por conta de outrem, ou seja, 12, apenas um possui um advogado à disposição na empresa que trabalha, caso queira tirar dúvidas ou obter esclarecimentos.

5. Contactos com a GRH

Quando questionados se, em alguns dos empregos que tiveram, fizeram entrevista ou testes de seleção, todos os 19 inquiridos responderam que sim, e que em algumas vezes havia mais

peessoas concorrendo ao cargo, o que fazia com que o *feedback* só viesse passado alguns dias. Neste ponto, importa ressaltar que, mesmo quando se consegue trabalho por indicação ou um bom contacto, os inquiridos sempre passam por testes de seleção. Como conta uma das entrevistadas: “Sim, sempre fiz entrevistas, havia concorrência, mesmo havendo indicação, tinha que fazer entrevistas, sempre tive que entregar currículo” (LR).

Importante também é o facto de a entrevista de selecção não excluir a informalidade de procedimentos, como sucede com a dispensa de credenciais de formação.

Uma entrevistada disse:

“Sim, fiz entrevistas e sempre tinha mais gente concorrendo a vaga. Nunca pediram meu currículo, eu dizia minha experiência e nunca precisei comprovar com diplomas de cursos. Uma única vez tive que fazer um teste e foi através de um anúncio que fui fazer entrevista, como não tinha contactos, a senhora me fez um teste de manicura” (EO).

Quando é colocada a questão se já tinham tido contacto anteriormente com o departamento de RH onde trabalhavam ou trabalham, 8 dos inquiridos disseram que sim, e que muitas vezes o contacto que houve foi para explicar questões do contrato ou mesmo marcar exame médico. Dos outros, 7 disseram que como sempre trabalharam em empresas pequenas e familiares não existia o departamento. Os 4 inquiridos restantes responderam que existia o departamento, mas nunca foram contactados.

Nota-se assim, que, de alguma forma, por mais precário que possa ser o emprego, o imigrante brasileiro sempre teve contacto com a função de RH, seja para marcar uma consulta de trabalho, ou mesmo explicar as condições do seu contrato ou sua função.

Quanto à questão sobre se antes de começar a trabalhar na empresa, sabiam algo sobre esta, como missão e valores, 11 dos inquiridos responderam que não sabiam quase nada sobre a

empresa. Os 8 inquiridos restantes disseram que procuraram saber algo antes de começar a trabalhar. Nota-se que, dos inquiridos, apenas dois sabiam exatamente o que é missão ou valores de uma empresa. Estes fizeram mesmo um estudo prévio para saber se a empresa em questão, para onde iam enviar o CV, tinham a missão e os valores bem claros. Os demais não faziam ideia do significado de tais palavras.

Relativamente a essa questão, percebe-se que, muitas vezes, o imigrante brasileiro, devido à precariedade e à instabilidade do emprego que possui, acaba por saltar de um emprego para o outro, sem ao menos procurar saber um pouco do seu próximo local do trabalho. Isso faz com que, de alguma forma, se possa prejudicar, porque não houve cuidado em procurar saber mais sobre a empresa, nomeadamente missão e valores. As exceções são poucas:

“Sim, pesquisava tudo antes de enviar o currículo, qual o objetivo da empresa, justamente para saber se valia ou não a pena enviar, e quando recebia retorno, então me aprofundava mais ” (GP).

“Sim, estava informada sobre tudo, pesquisei, entrei no site para obter informação, pois caso me perguntassem algo sobre a empresa durante a entrevista, era importante eu mostrar que sabia a missão, os valores“ (LR).

No que diz respeito ao acolhimento, dos 19 inquiridos, a percentagem maior, ou seja 17 (89%), respondeu que houve algum tipo de acolhimento e que sempre houve alguém responsável para mostrar o serviço, explicar as tarefas e supervisionar o trabalho. Isto parece confirmar uma das regularidades da pesquisa: sendo o emprego precário ou não, flexível ou não, há sempre o cuidado por parte da empresa em apresentar o funcionário ao grupo e deixar sempre alguém encarregado de o acompanhar e supervisionar o seu trabalho.

Relativamente à questão das expectativas que tinham quando entraram, e se foram alcançadas, todos os 19 inquiridos responderam que de certa forma sim. Todos afirmaram

que sempre buscavam algo melhor, mais aprendizagem, e quando percebiam que isso já não seria possível saíam em busca de outro trabalho, mas sempre recomeçando com a esperança de realmente terem encontrado um trabalho onde pudessem progredir na carreira e também ter uma boa remuneração. Um dos entrevistados disse: “Tinha e estão sendo alcançadas. Estou a aprender muito, já passei pelo departamento de RH, de marketing e agora estou no financeiro” (LR).

Quando questionados sobre se onde trabalharam havia ou há oportunidades de carreira profissional ou se houve algum contacto para definir o seu desenvolvimento, a maioria dos inquiridos, neste caso 12, responderam que não há e nunca houve uma oportunidade de desenvolvimento profissional. Os restantes sete disseram que existiu ou existe o planeamento, mas que não é muito claro, que não há uma conversa com algum supervisor sobre isso, apenas sabem que existe a possibilidade de progredirem. É importante ressaltar que, dos inquiridos que responderam que existe o planeamento disse: “Há um plano de carreira em vigor, que depende de uma serie de variáveis. Quando entrei o plano de carreira não era muito formal, muito divulgado. Mas hoje em dia já há um plano de carreira mais detalhado, que estipula quando uma pessoa é promovida, quando ela muda de funções; formalmente sei até onde posso chegar” (MC).

No que diz respeito à avaliação de desempenho, dos 19 inquiridos 14 já passaram por uma avaliação de desempenho, recebendo quase sempre *feedback*. Nota-se que a maioria dos inquiridos sabe qual a importância da avaliação e, mesmo trabalhando em empresas de pequeno porte, já foram avaliados e se preocuparam com o *feedback* que tiveram, procurando melhorar seu desempenho e, assim, garantir o seu posto de trabalho:

“Sim, sempre passo, temos avaliação fora da loja, com uma pessoa contratada a cada 3 meses, e também avaliações mensais que tenho com a responsável de loja, que nos faz uma avaliação oral e uma por escrito, dando *feedback* no momento” (JV).

“As avaliações são anuais, feitas pela chefia. Há uma grelha de avaliações, com critérios e variáveis que são avaliados, há uma nota para cada critério e essa nota depois dá uma média no final da avaliação. Dão *feedback*, onde pode melhorar, e então pode-se propor ao RH uma ação de formação para aquela pessoa, para colmatar aquela deficiência. Há poucos casos de colaboradores que se oferecem para fazer as formações, na maioria das vezes somos nós que acabamos por propor a cada um deles a formação que lhes pode ser útil” (MC).

Quando questionados sobre se receberam algum tipo de formação e onde, a maioria dos inquiridos, neste caso 16, responderam que sim. Muitas vezes a formação acontecia no próprio local de trabalho, acompanhando um colega a trabalhar, ou sendo orientados por um superior, apesar de que algumas vezes também tiveram formação fora, em hotéis ou centros de formação, com formadores contratados especificamente para darem a formação.

De notar que o facto de a grande maioria dos inquiridos ter recebido algum tipo de formação, muitas vezes no próprio local de trabalho, demonstra que a entidade empregadora fez algum tipo de investimento no colaborador. Ainda segundo os entrevistados, o desenvolvimento de novas competências, além de melhorar a auto-estima, acaba por despertar o comportamento inovador e empreendedor e o profissional deve aproveitar estas oportunidades, pois nunca se sabe quando haverá outra.

Alguns dos entrevistados disseram o seguinte:

“Recebi 3 meses de formação no próprio local de trabalho e só depois assinei contrato” (BM).

“Recebi formação 15 dias depois que entrei, tive muitas delas em locais específicos, fora do local de trabalho, e agora, por trabalhar numa loja, temos sempre formação, presencial, ou mesmo através da extranet. É uma área que tem sempre novidades, por isso somos informados e formados através da extranet, o qual somos obrigados a participar” (JV).

“Recebo formações e dou formações, como também faço avaliação de desempenho dos meus formadores anuais, onde dou *feedback*, proponho ações de formações. O colaborador pode ter iniciativa e há um ou outro que faz isso. Ou eu próprio posso achar que o colaborador precisa melhorar numa determinada valência, e então sou eu quem propõe esses cursos. Depois o RH, com base nesse plano, quando houver vaga e quando houver curso, convoca o colaborador” (MC).

“Tivemos formação antes de trabalhar, uma semana no escritório, sobre produtos, técnica de vendas, como maquilhar. E sempre que muda o ciclo, as campanhas, recebemos formação. Eles alugam uma sala num hotel e vamos para lá, passamos o dia em formação” (F).

6. Questões finais

Quanto aos planos profissionais futuros em Portugal, 11 dos inquiridos querem apenas continuar a trabalhar, não possuem um projeto no momento, porque a crise económica não deixa ter muitos planos.

Torna-se importante ressaltar que, mesmo com ofertas de empregos cada vez mais escassas, muitos imigrantes brasileiros preferem trabalhar e viver em Portugal do que retornar ao seu país. Dos inquiridos, 17 disseram que não pretendem, de momento, voltar ao Brasil. Muitos acreditam que, mesmo com as dificuldades encontradas, se consegue aprender um pouco mais e até mesmo investir em formações ou cursos universitários, o que para alguns é praticamente inviável no Brasil, devido ao alto custo das propinas. Um dos entrevistados

disse: “Penso ser um bom empregado e não ter empresa, porque ter empresa em Portugal é muito complicado, por isso pretendo continuar sendo empregado e ter essa qualidade de vida que tenho, pois como patrão eu não teria” (GP).

Caso voltassem ao Brasil, os inquiridos foram também questionados sobre o que pretendiam fazer profissionalmente. 11 dos inquiridos não responderam a esta questão, porque não têm planos de voltar. Outros 6 inquiridos, que também não possuem planos de voltar, responderam que, “se voltassem”, iriam abrir seu próprio negócio, nomeadamente pizzaria, salão de beleza, churrasqueira..

Quanto ao regresso ao Brasil, algumas das respostas foram:

“Trabalharia na mesma área, abrindo um restaurante. Mas não penso nisso agora” (BM).

“Já regressei ao Brasil este ano, estava decidida mesmo a permanecer lá, mas fiquei apenas 75 dias, voltei há 2 semanas, não tenho planos de voltar ao Brasil tão cedo. Lá, sem um diploma que comprove os cursos, eles não lhe dão emprego. E para ganhar pouco lá, prefiro ganhar pouco aqui, pois com o salário mínimo eu sobrevivo, e lá é impossível” (LP).

Em alguns caso, porém, o regresso é a solução mais viável:

“Neste momento, eu vim para o Brasil devido à crise, devido a todos os cortes, estava a receber muito pouco, pedi uma licença do trabalho, que termina em março de 2014. Mas gosto muito de morar em Lisboa, de dar aulas. Se eu conseguir continuar no Brasil e ir a Portugal para dar algumas aulas, seria muito bom. Mas ficar somente em Portugal, neste momento, não é viável para mim financeiramente” (CP).

Quando questionados sobre qual o fator mais preocupante no mercado de trabalho em Portugal, 8 dos inquiridos responderam que é a instabilidade no emprego, 6 disseram que é a

ausência de formação e 5 que são os salários baixos (e que agora, com tantos impostos, estão ainda mais baixos):

“É uma junção de tudo. Mas o que preocupa mais é a instabilidade no emprego” (JV).

“Falta de trabalho e salários baixos, como as pessoas precisam trabalhar, elas se sujeitam aos salários que estão propondo” (FF).

“Falta de formação. Porque nem sempre as pessoas sabem o que andam a fazer nos empregos, por isso que tanta gente faz mal” (GP).

“Salários baixos. Porque pelo que vejo há muitos profissionais de TI indo embora do país devido ao facto de aqui ganharem muito pouco, se comparado com outros países” (VC).

Relativamente à questão sobre qual o fator que lhes dá maior satisfação profissional em Portugal, 11 dos inquiridos responderam que é a possibilidade de inovar, adquirir e aplicar o conhecimento, pois sempre estão a aprender nos empregos por onde passam e depois acabam por usar esta mesma experiência nos outros empregos que venham a ter.

Nos que diz respeito à questão sobre o que mais ganharam com a experiência no mercado de trabalho português, todos os 19 inquiridos disseram que foi a possibilidade de adquirir conhecimentos. Alguns deles já trabalharam em diversas áreas e muitas vezes não tinham experiência alguma; isso fez com que aprendessem sempre algo novo:

“Uma abertura de horizonte. A capacidade de inovar. Com o jeitinho brasileiro e com a capacidade de se desenrascar do português, se consegue ir longe” (CC).

“ A maturidade, a confiança em mim mesmo, a tranquilidade de fazer o que gosto. Aqui se oferece mais desafios e mais oportunidades de se evoluir de uma maneira diferente” (VC).

Quando questionados sobre se têm planos a longo prazo, 8 (42%) dos inquiridos querem crescer profissionalmente, terminar os estudos, fazer novos cursos e procurar de alguma forma estabilizar e continuar dando o melhor para a sua família. Cinco dos inquiridos (correspondendo a 26%) disseram que não têm planos, que estão a viver um dia de cada vez. Finalmente, quatro (21%) responderam que querem juntar dinheiro para abrir o seu próprio negócio e dois (11%) dos inquiridos têm como único plano “ser feliz”.

No que diz respeito a quanto tempo pensam ainda ficar em Portugal, a grande maioria, ou seja, 16 dos inquiridos, não sabem dizer uma data porque dependem de outras pessoas, de objetivos a serem alcançados. Por isso nenhum deles conseguiu definir uma data, um ano de retorno, porque mesmo enfrentando essa crise económica, muitos preferem viver em Portugal do que no Brasil, principalmente pelo fator “segurança”:

“Tudo depende do meu marido, está desempregado há mais de um ano, se ele não arrumar emprego, vamos embora para o Brasil” (FF).

“Não tenho tempo, uma data, porque ainda tenho alguns objetivos a serem alcançados aqui, vai depender muito do que vai acontecer daqui pra frente” (RA).

Conclusões e contribuição da pesquisa

1. Resultados e conclusões

As teorias consultadas e os resultados da pesquisa confirmam que a tendência atual é para um aumento da flexibilidade no trabalho, onde as empresas utilizam mais os contratos

temporários, deixando de haver, assim, um maior vínculo dos funcionários com a empresa e, dessa forma, dificultando o trabalho da GRH.

De referir que, dos nossos propósitos iniciais de pesquisa, o primeiro grande objectivo foi verificar como se dá a integração dos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho português, e até onde eles têm, ou tiveram, contacto com a função de GRH.

Os resultados obtidos com o presente trabalho demonstraram que, mesmo com a tendência para a flexibilização e a atual crise económica que Portugal está a passar, os imigrantes brasileiros conseguem se manter em seus trabalhos, e ainda terem contactos com a GRH. A sua integração no mercado de trabalho português passa sempre por algum tipo de entrevista, seleção e, muitas vezes, ações de formação.

Notou-se também que a maior percentagem dos inquiridos vieram nos finais dos anos 90, na chamada segunda vaga da imigração, e que muitos possuíam no Brasil empregos do setor secundário, nomeadamente restauração ou comércio de retalhos. Quando cá chegaram, foi também nestes setores que encontraram seu primeiro trabalho, permaneceram nestes, mas sempre em busca de algo melhor.

Porém, é importante ressaltar que os que investiram em formação ou cursaram uma universidade, já estão trabalhando ou na sua própria empresa, ou em cargos de chefia.

De notar que, dos 19 entrevistados, apenas 3 estão a usufruir do subsídio de desemprego, o que demonstra que, mesmo com a falta de empregos e com a grande quantidade de pessoas desempregadas em Portugal, os imigrantes brasileiros ficam muito pouco tempo desempregado. Isso deve-se ao facto de que acabam por aceitar todo tipo de trabalho, não valorizando a sua formação ou a sua experiência, pois para justificar sua estadia aqui há que ter trabalho.

No que se refere ao contacto com a GRH, os resultados obtidos mostram que, mesmo tendo um bom CV, com experiência e formação, é extremamente importante que haja um bom contacto, um conhecido ou amigo que o indique ao cargo. Alguns dos entrevistados só conseguiram trabalho assim, tendo antes enviado o CV a empresa e nunca tendo sido chamados; isso só aconteceu depois que foi com uma “ indicação”.

Observou-se que, mesmo trabalhando em empregos tidos como precários e temporários, mais da metade dos inquiridos tiveram um contacto com a GRH, sendo que alguns deles passaram por todas as etapas, desde a entrevista, a seleção, o acolhimento, a formação, a avaliação de desempenho e o planeamento da carreira.

Por fim, identificamos que, mesmo com a escassez de trabalho, com as dificuldades encontradas para se fazer alguma formação, a grande maioria dos inquiridos não pensam em voltar a viver no Brasil, pois acreditam que aqui, em Portugal, possuem mais possibilidades de terem seu próprio negócio e investir em formação e cursos técnicos.

Torna-se, então, importante sublinhar que, mesmo com as dificuldades que se encontram nos diversos empregos que os imigrantes brasileiros têm no decorrer do tempo, os que procuraram investir em formação, ou em algum curso que possa aperfeiçoar suas competências, estão hoje em melhores empregos. Ou seja, se houver melhor empenho de cada um, há sempre a possibilidade de ter melhores trabalhos e, consequentemente, melhores salários.

2. Limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras

Embora este estudo faça contribuições para o tema da integração dos imigrantes brasileiros no mercado de trabalho português, houve algumas limitações encontradas no decorrer da

pesquisa. Uma delas foi o facto de não se ter conseguido uma maior representatividade. Em particular, considera-se que a recolha de informação teria sido mais proveitosa se englobasse entrevistados com outros cargos de chefia.

Outra limitação foi devido ao tempo, pois ainda havia algumas pessoas que se poderiam entrevistar; porém, devido à sua indisponibilidade, não foi possível voltar a agendar novamente a entrevista.

Mesmo com algumas limitações encontradas, este trabalho tem o mérito de contribuir para um maior conhecimento do tema, pois pouco se fala sobre a GRH e os imigrantes, neste caso os imigrantes brasileiros no mercado de trabalho português, e como uma boa GRH pode mudar o rumo de muitos trabalhadores.

Tendo por base os resultados referidos anteriormente, consideramos que futuramente seria pertinente realizar o mesmo estudo num momento de maior estabilidade e crescimento económico no país, com profissionais de outras áreas, as quais não foram citadas neste estudo, e que pudesse ser utilizado mais que um método de recolha de dados.

Finalmente, sugerimos que, em pesquisas futuras, este estudo seja fonte para outros trabalhos que procuram saber a importância da GRH nos setores primários e secundários, bem como saber o que deve ser feito para valorizar os colaboradores, fazendo com que estes possam desenvolver competências, não sendo assim necessário haver despedimentos.

Referências Bibliográficas

Arnold, D. e Bongiovi, J.R. (2012).Precarious, Informalizing, and Flexible Work : Transforming Concepts and Understandings. American Behavioral Scientist,v.7, pp. 289-308.

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management, August, pp.28–31.

Barker, K. e K.Christensen (org) .(1998). Contingent Work – American Employment Relations em Transition, Ithaca, I RL Press.

Bogdan, R. e Biklen, S. (1994). Investigação Qualitativa em Educação; Porto:Porto Editora.

Bógus, L. M. (2007). Esperança Além-mar: Portugal no arquipélago migratório brasileiro» In Jorge Malheiros (org.), Imigração brasileira em Portugal , Lisboa: ACIDI, 2007.

Bolton, S.C; Houlihan, M. e Laaser, K.(2012). Contingent Work and Its Contradictions: Towards a Moral Economy Framework. J Bus Ethics (2012) pp.111:121–132.

Boyer, R. (1986). La Flexibilité du Travail en Europe – Une etude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 a 1985. Paris: Éditions La Découverte.

Cardoso, J, C. (2008). Immigration to Portugal. Journal of Immigrant & Refugee Studies, v.4,n.4, pp.3-18.

Casa do Brasil de Lisboa. (2004). A “Segunda Vaga” de Imigração Brasileira para Portugal (1998-2003), Lisboa: Casa do Brasil de Lisboa.

Casaca, S. F. (2005). Flexibilidade , trabalho e emprego: ensaio de conceptualização. Lisboa: Socius .

Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. Lisboa: Socius .

Casaca, S. e Peixoto, J. (2010). Flessibilità e segmentazione del mercato del lavoro in Portogallo: genere e immigrazione. Sociologia del Lavoro, n. 117, pp. 116-133.

Castles, S. e Miller, M.J. (2009). The Age of Migration – International Population Movements in the Modern World. 4ª ed. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Castles, S. (2012). Cosmopolitanism and freedom? Lessons of the global economic crisis, Ethnic and Racial Studies, v.35, n.11, pp.1843-1852.

Cunha, M. P , et al. (2010). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano. 2º edição; Edições Sílabo, Lisboa.

Diamantidis, A. D, e Chatzoglou, P. D. (2011). Human resource involvement, job-related factors, and their relation with firm performance: experiences from Greece, The International Journal of Human Resource Management, v.22, n.07, pp.1531-1553.

Fonseca, M.L. (2007). Inserção Territorial – Urbanismo, Desenvolvimento Regional e Políticas Locais de Atração. In Vitorino, A. (coord) (et al). Imigração: Oportunidade ou Ameaça? Recomendações do Fórum Gulbenkian Imigração. São João do Estoril, Portugal: Principia, pp.105-150.

Ghiglione, R.; Matalon, B. (2001). O Inquérito: Teoria e Prática, Oeiras, Celta.

Góis, P.; Marques, J.C.; Padilla, B.; Peixoto, J.(2009). Segunda ou Terceira Vaga? As características da imigração brasileira recente em Portugal. *Migrações*, n. 5, pp.111-133, out.2009.

Jacobs, R.L.,and Washington, C. (2003). ‘Employee Development and Organizational Performance: A Review of Literature and Directions for Future Research,’ *Human Resource Development International*, v.6, pp.343–354

Kovács, I. (2005) .(org). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta.

Kovács et al .(2006). *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*. Lisboa: Socius .

Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.52, pp.41-65.

Lasierra, J.M .(2012). Determinants of work organization in the modern firm: change and continuity in the Spanish labour relations, *The International Journal of Human Resource Management*, v.23,n.1, pp.71-90.

Lautsch, B. (2002). “Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work,” *Industrial and Labour Relations Review*, v.56, pp.23–43.

Letourneux, V. (1998), *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*, Dublin: Eiro.

MacVaugh, J. e Evans, J. (2012). A re-examination of flexible employment practices in Japan, *The International Journal of Human Resource Management*, v.23, n.6, pp.1245-1258.

Malheiros, Jorge.M .(2007). Imigração Brasileira em Portugal, Lisboa, ACIDI.

Marcus, A. P. (2011). Experiencing Ethnic Economies: Brazilian Immigrants and Returnees, *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, v.9,n.1, pp.57-81.

Meyer, D, and Gill, Carol. (2008). High and low road approaches to the management of human resources: na examination of the relationship between business strategy, human resource management and high performance work practices. *International Journal of Employment Studies*:October 1.

Mitlacher, L.W .(2008). Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany, *The International Journal of Human Resource Management*, v.19, n.3, pp.446-460.

Nonaka, I., e Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating Company*, New York: Oxford University Press.

Ofreneo, R. E. (2010). Labor law reforms in globalizing East Asia. Paper presented at the 2010. Manila Biennial Conference of the Asian Society of Labour Law, Quezon City, the Philippines.

Pacheco, J. A. (1995). *O pensamento e a acção do professor*. Porto: Porto Editora.

Padilla, B. (2004). “Integration of Brazilian immigrants in Portuguese society: problems and possibilities”, Comunicação apresentada à 9th International Metropolis Conference, Genebra, 2004 (publicado em *Socius- Working Papers*, ISEG/UTL, nº 1/2005).

Padilla, B. (2005/2). Redes sociales de los brasileiros recién llegados a Portugal: ? solidariedade étnica o empatia étnica? n.02/05. *Socius*.

Padilla, B. (2007). A Imigrante Brasileira em Portugal: considerando o género na análise, In Jorge Malheiros (org.), Imigração brasileira em Portugal , Lisboa: ACIDI, 2007

Padilla, B.,(2007). Acordos Bilaterais e Legalização: o impacte na integração dos imigrantes brasileiros em Portugal.In Jorge Malheiros (org), Imigração Brasileira em Portugal, Lisboa: ACIDI.

Patton, M. Q. (1990). Qualitive evalution and research methods. London: Sage Publications.

Peixoto, J. P , et al. (2006). Mulheres Migrantes: Percursos Laborais e Modos de Inserção Socioeconomica das imigrantes em Portugal. Relatório Científico.

Peixoto, J., Figueiredo, A. (2007). «Imigrantes brasileiros e mercado de trabalho em Portugal»,in Jorge Macaísta Malheiros (org.) A Imigração Brasileira em Portugal , Col. Comunidades», 1, Lisboa: ACIDI, 2007, pp. 104 .

Peixoto, João. (2008) Imigração e Mercado de Trabalho em Portugal: investigação e tendências recentes. Lisboa: ACIDI.

Peixoto, João., Abreu, A. (2009). Demografia, mercado de trabalho e imigração de substituição: tendências políticas e prospectiva no caso português. Lisboa.

Peixoto, J.; Egreja, C. (2011). Caminhos limitados ou mobilidade bloqueada? A mobilidade socioprofissional dos imigrantes brasileiros em Portugal. Sociologia, Problemas e Práticas. Lisboa: Mundos Sociais. (setembro-dezembro 2011), pp.43-64.

Peixoto, J. , Egreja, Catarina. (2012). Migrações e segmentação do mercado de trabalho. O caso da migração brasileira para Portugal. Travessia- Revista do Migrante, n.70, janeiro-junho 2012, pp. 7 - 25.

Pereira, S. (2008). Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica. *Revista Migrações* n. 2. Abril de 2008. ACIDI; Lisboa.

Pérez , P. S. e Diaz, N. L. (2010). Human resource management and innovation in the Canary Islands: an ultra-peripheral region of the European Union, *The International Journal of Human Resource Management*, v.21,n.10, pp.1649-1666.

Phizacklea, A.(2005). O Mercado de trabalho flexível e o trabalho incerto: o caso da imigração. In: Kóvacks, I. (org). *Flexibilidade de emprego- Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta, 2005, pp. 161-177.

Pynes, J.E. (2009). *Human Resources management for Public and Nonprofit Organizations: a strategic approach*, San Francisco: Jossey-Bass.

Piore, M. (1971). “The Dual Labor Market,” in *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, ed. D.M. Gordon, Lexington, MA: Heath, pp. 43–47.

Porter, M. (1980) .*Competitive strategy: techniques for analysing industries and firms*. New York: Free Press.

Rebelo, G. (2001). *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso de Portugal no contexto da EU*, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa.

Rebelo, G. (2004). *Flexibilidade e precariedade no trabalho – análise e diagnóstico*.

Rebelo, G. (2005). *Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante*.

Rodrigues, T., Ribeiro, M.M. (2010), Dois Lados do mesmo sonho. A nova Emigração Brasileira em Portugal, Culturas Cruzadas em Português, Redes de Poder e Relações Culturais (Portugal-Brasil, séc. XIX e XX), Brasília, pp.132-151.

Santos, A.L.(2010), Mudança de vento: a migração do Brasil para Portugal no fim do século XX e início do século XXI. Dissertação de Mestrado, USP, São Paulo.

Scheel, T. E , Rigotti, T. e Mohr, G. (2013). HR practices and their impact on the psychological contracts of temporary and permanent workers, The International Journal of Human Resource Management, v.24, n.2, pp.285-307.

Silva. I. (2006). Teorias do Emprego segundo o Enfoque do capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. Revista da Fapese v.2,n. 2.pp.129-140, jul/dez.2006

Silverman, D. (1997) , Qualitative Research: Theory, method and practice, Sage, Londres.

Snell, S.A., Youndt, M.A., e Wright, P.M. (1996). 'Establishing a Framework for Research in Strategic Human Resource Management: Merging Resource Theory and Organizational Learning,' Research in Personnel and Human Resources Management, v.14, pp.61–90.

Storey, J. (1995). The human resources management: Still marching on, or marching out ?. In Storey, J. (Ed.) Human Resources Management: a critical text. London, Routledge.

Vásquez, J. F. D .(2008). Constitución, crisis y reconfiguración del valor moral del trabajo en el postfordismo. Sociologia, Problemas e Práticas, n. 56, pp.129-148.

Vosko, L. F. (2010). Managing the margins: Gender, citizenship and the international regulation of precarious employment. New York, NY: Oxford University Press.

Yin, R. (1994). Case study research – Design and methods . (2^a ed.). London: Sage Publications.

ANEXOS

Anexo A

Entrevista

Dados Pessoais

Nacionalidade

Idade

Sexo

Habilitações escolares

Estado Civil - (Nacionalidade do cônjuge ou companheiro(a) atual)

Número de Filhos

Em que estado morava no Brasil antes de migrar?

Aspectos da Imigração

Quais foram suas razões para emigrar? Por que escolheu Portugal?

Há quantos anos mora em Portugal?

Se obteve o seu atual estatuto de permanência após a chegada a Portugal indique o ano ou o processo que permitiu a regularização da sua estada.

Depois que obteve seu visto de residência/trabalho, foi mais fácil conseguir trabalho?

Em algum momento da sua permanência em Portugal esteve em situação

irregular (sem autorização de permanência, ou sem autorização de trabalho)? Se sim, considera que isso influenciou a sua situação de trabalho?

Actividades profissionais

Quais eram as suas ocupações profissionais antes de migrar?

Quando veio para Portugal, o(a) Sr(a) já tinha trabalho garantido aqui?

Quanto tempo após chegar em Portugal esteve à procura de trabalho (em meses)?

Em que sector da economia exerceu a sua primeira ocupação em Portugal ? Qual foi a sua primeira ocupação em Portugal?

Quantos empregos já teve? Duração de cada emprego.

Qual a causa do final de cada emprego / de cada cessação contratual?

Já esteve desempregado/a em Portugal?

Como conseguiu arrumar trabalho (durante os vários empregos)? Contactou agências privadas de colocação? Contactou empregadores? Amigos/parentes/ anúncios/

Qual a sua situação atual?

Que tipo de contactos efetuou para encontrar o seu emprego atual em Portugal?

Por favor especifique o sector económico em que atualmente exerce a sua ocupação principal em Portugal?

Situação contratual

Nos empregos que teve, celebrou algum contrato de trabalho escrito? O contrato celebrado tinha caráter definitivo ou provisório? A termo? Prestação de serviços?

Porque razão teve esse contrato?

Durante o período em que exerceu essa atividade profissional, foi aconselhado juridicamente acerca da sua situação contratual?

Quando cessou seu contrato, nos outros empregos, a empresa passou-lhe a declaração para o subsídio de desemprego? Se não, porque ?

A entidade para quem trabalhava, depois de comunicar o fim do contrato, ofereceu-lhe alternativa? Se sim, de que maneira? Colocação em outra empresa? colocação noutra local de trabalho?

Possui um contrato escrito relativamente ao seu atual emprego? Qual a duração do seu contrato atual?

Quantas horas trabalha, em média, por semana?

Tem tido apoio jurídico ou informação suficiente acerca da sua situação contratual?

Contactos com a GRH

Em algum dos empregos em Portugal, fez entrevistas ou testes de selecção?

Em algum desses empregos, conheceu ou foi contactado por alguém do departamento de recursos humanos da empresa onde trabalhava? Ou não existia esse departamento?

Se foi contactado por alguém desse departamento, qual foi o objectivo do contacto?

Antes de começar a trabalhar na empresa, sabia algo sobre esta? Missão? Valores?

Houve algum tipo de acolhimento quando entrou? Tinha expectativas quando entrou? Estas foram alcançadas?

Nas empresas onde trabalhou, existiam oportunidades de carreira profissional? Foi contactado por alguém para definir o seu desenvolvimento de carreira?

Alguma vez passou por uma avaliação de desempenho? Se sim, recebeu feedback?

Se recebeu formação profissional durante o período em que exerceu a atividade laboral. Onde? Centro de Formações? Empresa? Se sim, considera que com ela recebeu conhecimentos úteis e adequados à sua profissão?

Se não recebeu formação profissional, porque julga que isso aconteceu?

Questões finais

Qual o seu projeto profissional futuro em Portugal? Trabalhar na mesma profissão por conta de outrem? Mudar de profissão? Passar a trabalhador por conta própria?

E se regressar ao Brasil?

Qual é para si o fator mais preocupante no mercado de trabalho em Portugal? Instabilidade no emprego/salários baixos/falta de realização profissional/ausência de formação profissional/

Qual é para si o fator que lhe dá maior satisfação profissional? Nível de remuneração/segurança contratual/realização profissional/perspectiva de carreira/possibilidade de inovar, adquirir e aplicar conhecimento/

Quais são os seus planos a longo prazo?

Durante quanto tempo pensa ainda ficar em Portugal?

Anexo B

Principais dados dos entrevistados

Nome	Sexo	Idade	Nacionalidade	Escolaridade	Profissão
KN	Feminino	37 anos	Brasileira	12º completo	Limpeza doméstica e industrial
FJ	Feminino	34 anos	Brasil/Portuguesa	12º completo	Gerente de Restaurante
C	Masculino	25 anos	Brasileira	Superior incompleto	Desempregado/Estudante
DP	Feminino	69 anos	Brasil/Italiana	12º completo	Desempregada
WR	Masculino	35 anos	Brasileira	12º completo	Cozinheiro
EG	Masculino	39 anos	Brasil/Portuguesa	Superior completo	Dentista
LR	Feminino	24 anos	Brasileira	Superior incompleto	Financeiro
BM	Feminino	45 anos	Brasil/Portuguesa	12º completo	Sócia-gerente churrasqueira
CS	Masculino	35 anos	Brasil	12º completo	Sócio-gerente casa de pão
JV	Masculino	27 anos	Brasileira	12º completo	Atendente de balcão de loja de telecomunicações
A	Feminino	35 anos	Brasileira	Superior incompleto	Atendente de balcão no Consulado brasileiro
EO	Feminino	38 anos	Brasileira	12º completo	Esteticista
FF	Feminino	36 anos	Brasileira	Superior	Atendente de loja de

				incompleto	perfumaria
MC	Masculino	41 anos	Brasil/Portuguesa	Mestrado Marketing	Coordenador dpto formação de uma empresa de telecomunicações
LP	Feminino	32 anos	Brasileira	12º completo	Desempregada
GP	Masculino	40 anos	Brasil/Portuguesa	Superior completo	Consultor de empresas e representante comercial de uma empresa canadiana de vigilância
RA	Masculino	33 anos	Brasileira	Superior incompleto	Gestor Comercial
CP	Feminino	35 anos	Brasileira	Doutoranda	Professora Universitária/investigador
VC	Masculino	25 anos	Brasileira	Cursando Doutorado	Estudante

Fonte: quadro elaborado pela autora